CONDITIONS DE TRAVAIL DES

Agents de la paix en institutions pénales

1983-1985

Édition corrigée

Québec

CONDITIONS DE TRAVAIL DES

Agents de la paix en institutions pénales

1983-1985

CONDITIONS DE TRAVAIL DES

Agents de la paix en institutions pénales

1983-1985

Dispositions constituant une convention collective
liant, d'une part,
le Gouvernement du Québec
et, d'une part,
l'Union des agents de la paix
en institutions pénales

Québec

Le contenu de cette publication a été réalisé par le ministère de la Fonction publique

Édition produite par la Direction générale des publications gouvernementales

Dépôt légal — 2e trimestre 1984
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-06156-3
© Gouvernement du Québec 1984

TABLE DES MATIÈRES

Article	Objet	Page
1	Interprétation	1
2	Reconnaissance et champ d'application	2
3	Responsabilités et fonctions de l'employeur	2
4	Pratiques interdites	2
5	Régime syndical	2
6	Droit d'affichage et transmission de documents	3
7	Réunions syndicales	3
8	Absences pour activités syndicales	4
9	Absences pour activités conjointes	5
10	Comité paritaire	5
11	Représentation syndicale	6
12	Règlement des griefs	6
13	Arbitrage des griefs	7
14	Mesures disciplinaires et administratives	9
15	Classification et classement	10
16	Inexistant	—
17	Statut de permanent	12
18	Service continu	12
19	Avancement d'échelon	13
20	Mouvements de personnel	13
21	Sécurité d'emploi	13
22	Inexistant	—
23	Régime de retraite	14
24	Sous-contrat	14
25	Développement des ressources humaines	14
26	Langue de travail	15
27	Hygiène et sécurité	16
28	Costumes et uniformes	16
29	Stationnement	16
30	Heures de travail	17
31	Absence sans traitement	17
32	Charges publiques	18
33	Congés pour affaires judiciaires	18
34	Vacances annuelles	18
35	Jours fériés et chômés	20
36	Congés sociaux	21
37	Droits parentaux	21
38	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire	26
39	Accidents du travail	32
40	Arbitrage des différends	32
41	Rémunération	32
42	Surtemps	34
43	Primes	35
44	Disparités régionales	35
45	Inexistant	—
46	Versement des gains	37
47	Frais de déménagement	37
48	Frais de voyage	39
49	Grève et lock-out	39
50	Durée de la convention	40

Annexes

1	Absences pour activités syndicales et conjointes et temps de déplacement des employés	40
2	Liste des arbitres	41
3	Liste des jours fériés	41
4	Échelles de traitements annuels	42

Lettres d'entente

1	Relative à l'acquittement des frais des arbitres prévus à la présente convention	42
2	Relative à l'article 38	42
3	Relative au régime de retraite	43
4	Relative aux frais de voyage	45

ARTICLE 1
INTERPRÉTATION

1,01 Dans la présente convention collective, les expressions et les termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

a) Comité paritaire: le comité institué selon l'article 116.1 de la Loi sur la fonction publique pour l'association accréditée qui représente les instructeurs, surveillants et préposés aux soins infirmiers en établissement de détention.

b) Conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne de sexe opposé qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Lors du décès de l'employé, la définition de conjoint ne s'applique pas si l'employé ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié à une autre personne.

c) Convention: la présente convention collective.

d) Dépendant: un dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec l'employé. Cependant, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

e) Employé: un agent de la paix, fonctionnaire du Gouvernement, qui, au sens du paragraphe d) 6° de l'article 110 de la Loi sur la fonction publique, est instructeur en établissement de détention, surveillant en établissement de détention ou préposé aux soins infirmiers en établissement de détention.

f) Employé permanent: un employé qui, après avoir complété la période d'emploi à titre temporaire prescrite par un règlement édicté en vertu de l'article 75 de la Loi sur la fonction publique, a obtenu le statut de fonctionnaire permanent suivant l'article 74 de cette Loi, conformément à l'article 17 de la convention.

g) Employé temporaire: un employé qui n'a pas complété la période d'emploi continu prescrite par un règlement édicté en vertu de l'article 75 de la Loi sur la fonction publique.

h) Employeur: le Gouvernement du Québec, en sa qualité d'employeur des agents de la paix prévus au paragraphe d) 6° de l'article 110 de la Loi sur la fonction publique, qui, au sens de cette Loi, font partie de la fonction publique du Québec.

i) Enfant à charge: un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes: est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; ou quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

j) Ministère: le ministère de la Justice.

k) Service continu: la période d'emploi ininterrompue d'un employé temporaire ou d'un employé permanent depuis sa dernière nomination à titre d'employé temporaire. Cette période se calcule en années, en mois et en jours.

Cependant l'absence sans traitement et la suspension sans traitement, durant six (6) mois et plus, interrompent le service continu et ne sont pas calculées.

l) Sous-ministre: le sous-ministre de la Justice ou son représentant.

m) Supérieur hiérarchique: la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la convention, constitue, suivant la désignation faite par le sous-ministre, le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

n) Supérieur immédiat: la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la convention, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

o) Union: l'Union des agents de la paix en institutions pénales.

p) Unité de négociation: l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la convention.

1,02 De plus, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la convention ont le sens que leur donnent les règlements du ministre de la fonction publique.

1,03 Les annexes 1 à 4 et les lettres d'entente 1 à 4 font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 2
RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2,01 L'employeur reconnaît que l'union est, pour les fins de la négociation et pour l'application de la convention, le représentant exclusif de tous les employés à qui s'applique la convention.

2,02 La convention s'applique à tout employé permanent et temporaire de la fonction publique du Québec qui est salarié au sens du Code du travail et qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'accréditation en vigueur relative aux employés.

ARTICLE 3
RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR

3,01 Le Gouvernement conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sous réserve des stipulations de la convention.

3,02 L'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

3,03 Dans le cas où un employé est poursuivi en justice par un tiers ou est témoin devant un coroner, par suite d'omissions ou d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur assigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière à l'employé et ce, aux frais de l'employeur.

Le procureur assigné par l'employeur est choisi, après consultation avec l'employé visé par le présent paragraphe, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.

L'employé a droit d'adjoindre, aux frais de l'union, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

ARTICLE 4
PRATIQUES INTERDITES

4,01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination injuste par l'employeur, l'union ou leurs représentants respectifs envers un employé en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, ou du fait que l'employé est une personne handicapée, ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi, pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les dispositions de la Loi de police et sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour accomplir une tâche est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 5
RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

5,01 L'employeur retient sur la paie de chaque employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par l'union.

5,02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution de l'union dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire de l'union. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par l'union à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.

5,03 Lorsque le montant de la cotisation établi par l'union varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

5,04 Dans le cas d'un employé embauché après la signature de la convention, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.

5,05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué une retenue prévue au présent article, l'employeur transmet à l'union un chèque représentant le montant total des retenues ainsi faites accompagné d'une liste et d'une bande magnétique produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur et indiquant les nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, statut d'emploi, classement, date d'entrée en fonction, date de

naissance, ministère, centre de responsabilité et traitement des employés affectés par la retenue ainsi que le montant des retenues individuelles.

5,06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec l'union, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter, après consultation de l'union sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employé.

Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard de l'union du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.

5,07 L'union s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent paragraphe s'applique notamment aux retenues qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la convention.

Seule l'union est autorisée à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

5,08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la convention.

Renseignements à l'union

5,09 L'employeur fournit à l'union, à tous les mois, la liste des employés visés à l'article 2.

Cette liste, accompagnée d'une bande magnétique produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indique les nom et prénom, sexe, date de naissance, numéro d'assurance sociale, classement, état civil, statut d'emploi, adresse du lieu de travail, ministère, service ou centre de responsabilité de l'employé.

5,10 L'employeur fournit à l'union, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, un bordereau accompagné d'une bande magnétique produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur, faisant état des variations relatives à l'addition ou au départ d'employés, leur inclusion dans l'unité de négociation ou leur exclusion de cette unité, ainsi que la raison des variations.

5,11 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, aux fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

ARTICLE 6
DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

6,01 L'employeur s'engage à installer un tableau à l'usage exclusif de l'union à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe.

6,02 L'union, par son représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux:

a) tout avis de convocation d'assemblée de l'union signé par un représentant autorisé de l'union;

b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé de l'union et préalablement approuvé par la personne désignée à cette fin par l'employeur.

6,03 L'union peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

6,04 L'employeur transmet à l'union copie de tout document relatif à la convention émis par la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique ou par le service du personnel du ministère, qui doit être affiché à l'intention de tous les employés ou d'un groupe d'employés, ou qui doit leur être remis.

6,05 L'employeur remet un exemplaire de la convention à chaque employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa signature et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

De plus, il remet à chaque nouvel employé un tiré à part du règlement de classification le régissant, du règlement concernant le classement ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance.

6,06 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

6,07 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité du ministère sont remis aux employés sous enveloppe scellée.

6,08 Dans chaque établissement, l'employeur met à la disposition des employés un cahier à jour contenant les documents suivants:

— un tiré à part des règlements de classification régissant les employés;

— le règlement concernant le classement;

— tout dépliant explicatif relatif aux régimes de retraite et aux régimes d'assurance.

Un (1) exemplaire de ce cahier est remis à l'union.

ARTICLE 7
RÉUNIONS SYNDICALES

7,01 L'union peut être autorisée par le sous-ministre, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé de l'union, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par le sous-ministre.

7,02 Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, l'union s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

7,03 Les membres du comité exécutif provincial de l'union peuvent visiter les lieux de travail après en avoir obtenu la permission du sous-ministre.

ARTICLE 8
ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

8,01 Tout employé, officiellement mandaté ou délégué par l'union, peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

8,02 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, pour les activités syndicales suivantes:

a) le congrès de l'union;

b) les réunions du conseil syndical de l'union;

c) les réunions de l'exécutif provincial de l'union.

8,03 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, par un (1) responsable du scrutin à l'occasion de l'élection de l'ensemble des membres de l'exécutif de l'union et par un (1) responsable du scrutin par établissement à l'occasion de l'élection de l'ensemble des membres de l'exécutif syndical de l'établissement.

8,04 La durée totale des absences permises à un même employé pour participation aux activités énumérées aux paragraphes 8,02 et 8,03 ne peut excéder douze (12) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois comprise entre le 31 mars d'une année et le 1er avril de l'année suivante. Les journées d'absence des membres de l'exécutif provincial pour assister aux assemblées de cet exécutif s'ajoutent à ce maximum.

8,05 Le président, le premier vice-président, le trésorier et le secrétaire de l'union, qui en raison des fonctions qu'ils occupent à l'union, sont dans l'incapacité de remplir leurs fonctions régulières, sont libérés à temps plein pour la durée de leur mandat, et ce, après avoir avisé l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. De plus, ces employés doivent donner à leur employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail.

Chaque employé ainsi libéré doit être nommé par l'union membre du comité paritaire et doit agir comme membre de ce comité durant sa libération.

L'union désigne un (1) des employés ainsi libérés pour s'occuper du règlement des griefs en plus de ses fonctions comme membre du comité paritaire. Cet employé est libéré sans perte de traitement.

8,06 Le permis d'absence prévu au présent article est accordé lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b), c), d) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à l'employé dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence:

a) la demande doit être présentée par écrit au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cet effet, au moins sept (7) jours avant la date du début de l'absence;

b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;

c) dans sa demande l'employé doit préciser la durée de son absence; la détermination des jours d'absence prévus aux paragraphes 8,04 et 8,07 doit être faite conformément au tableau prévu à l'annexe I de la convention;

d) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé de l'union, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande.

8,07 Après un avis préalable de l'union à la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique concernant la nature d'un cours d'éducation syndicale et aux conditions prévues au paragraphe 8,06, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre restreint d'employés pour suivre ce cours d'éducation syndicale.

8,08 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu du présent article, le traitement et les

bénéfices marginaux des employés sont maintenus par l'employeur, sous réserve que le traitement brut des employés pour la durée de leur absence ou de leur libération est sujet à remboursement par l'union. Ce paragraphe ne s'applique pas à l'employé visé par le dernier alinéa du paragraphe 8,05.

8,09 Le remboursement prévu au paragraphe 8,08 sera fait dans les trente (30) jours de l'envoi à l'union par l'employeur d'un état de compte mensuel, accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicales, indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par l'union dans ce délai, les montants payables suivant les dispositions du paragraphe 8,08 portent intérêt au taux prévu à l'article 100.15 du Code du travail.

8,10 L'union fournit sans délai à l'employeur, sous la signature de son secrétaire:

a) la liste des membres de son exécutif provincial;

b) la liste des membres de son conseil syndical;

c) la liste de ses délégués au congrès de l'union;

d) la liste des représentants autorisés de l'union;

e) la liste des membres nommés par l'union au comité paritaire et à tout autre comité conjoint prévu à la convention.

L'union informe également l'employeur de toute modification à ces listes.

ARTICLE 9
ABSENCES POUR ACTIVITÉS CONJOINTES

9,01 Sauf pour les employés visés au paragraphe 8,05, un employé qui est membre du comité paritaire ou d'un autre comité conjoint prévu à la convention ou constitué au cours de la convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité.

9,02 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du paragraphe 9,01 reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à 150% du traitement de sa journée régulière de travail.

9,03 L'employé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat au moyen du formulaire d'absence prévu à cet effet.

9,04 Dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence et la détermination des jours d'absence prévus au paragraphe 9,01 doit être faite conformément au tableau prévu à l'annexe 1 de la convention.

ARTICLE 10
COMITÉ PARITAIRE

10,01 En application du deuxième paragraphe de l'article 116.2 de la Loi sur la fonction publique, les parties conviennent de confier les fonctions suivantes au comité paritaire:

a) de décider des griefs qui lui sont référés conformément à la convention;

b) d'étudier tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par le Ministre de la Fonction publique et tout projet de modification à la classification élaboré par le Ministre de la Fonction publique suite à une demande du ministère ou de l'union et de faire au Ministre de la Fonction publique les recommandations appropriées;

c) d'adopter les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement;

d) de favoriser de saines relations patronales syndicales en étudiant des problèmes spécifiques concernant les conditions de travail;

e) de s'acquitter des autres tâches dévolues au comité paritaire en vertu d'une autre disposition de la convention.

10,02 Le quorum du comité paritaire est de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par l'union et deux (2) sont nommés par le Ministre de la Fonction publique.

10,03 Lors d'une réunion du comité paritaire, l'ensemble des membres présents nommés par l'union ne dispose que d'un (1) vote; il en est ainsi de l'ensemble des membres présents nommés par le Ministre de la Fonction publique.

Seuls ces deux (2) votes sont valables; ils sont exprimés par la signature du porte-parole des membres nommés par l'union et par la signature du porte-parole des membres nommés par le Ministre de la Fonction publique.

ARTICLE 11
REPRÉSENTATION SYNDICALE

11,01 Dans chaque établissement l'union peut désigner un ou des employés permanents de l'établissement à la fonction de délégué syndical pour participer au règlement des griefs conformément aux articles 12 et 13 de la convention.

Les fonctions du délégué syndical consistent à assister tout employé travaillant dans son établissement dans la formulation et la présentation d'un grief et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs où la présence de l'employé est requise.

11,02 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, l'employeur fournit à l'union une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs. L'employeur informe l'union de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

11,03 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, l'union fournit à l'employeur la liste des délégués syndicaux et de leurs substituts. Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction et leur établissement. L'union informe la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique de toute modification.

11,04 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Il doit de plus indiquer la durée approximative de son absence. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

11,05 L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire, à moins qu'un tel endroit ne soit pas disponible.

ARTICLE 12
RÈGLEMENT DES GRIEFS

12,01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les employés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs.

12,02 Un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention et qui désire soumettre un grief doit suivre la procédure suivante:

a) **Première étape:**

L'employé, accompagné s'il le désire de son délégué syndical, soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les vingt et un (21) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation. Le formulaire de grief doit être signé par l'employé et il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé, de même que la décision recherchée.

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique doivent répondre conjointement au grief par écrit dans les dix (10) jours suivant sa réception et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical.

b) **Deuxième étape:**

Si la réponse conjointe du supérieur immédiat et du supérieur hiérarchique ne satisfait pas l'employé ou n'est pas donnée dans le délai imparti, l'employé peut soumettre son grief par écrit au sous-ministre en le mettant à la poste à l'adresse du sous-ministre dans les sept (7) jours suivant la réception de cette réponse ou, si cette réponse n'a pas été donnée dans le délai imparti, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai imparti pour répondre. L'employé doit transmettre une copie de son grief à l'union dans les mêmes délais.

L'union et le sous-ministre doivent tenir une rencontre pour discuter du grief dans les soixante (60) jours suivant sa soumission au sous-ministre; ils examinent en outre si le grief est arbitrable en vertu des dispositions de la convention.

Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre. Le sous-ministre donne sa réponse par écrit à l'union dans les sept (7) jours suivant cette rencontre. Une copie de cette réponse est remise à l'employé.

c) **Troisième étape:**

Si la réunion prévue à la deuxième étape n'est pas tenue dans le délai imparti ou si la réponse du sous-ministre ne satisfait pas l'employé ou n'est pas donnée dans le délai imparti, l'union peut soumettre ce grief par écrit au comité paritaire en le mettant à la poste à l'adresse du président du comité paritaire dans les sept (7) jours

suivant cette réponse ou, si cette réponse n'a pas été donnée dans le délai imparti, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai imparti pour répondre.

Le comité paritaire doit disposer du grief dans les soixante (60) jours de la date où il en est ainsi saisi.

Toute décision du comité paritaire sur une question visée au sous-paragraphe 10,01 a) lie les parties.

d) **Quatrième étape:**

Si le comité paritaire ne décide pas du grief dans les soixante (60) jours de la date où il lui est soumis, ce grief peut, en la manière prévue à l'article 13, être soumis à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours suivant l'expiration du délai de soixante (60) jours.

12,03 Si plusieurs employés se croient lésés par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, un représentant spécialement désigné à cette fin par l'union peut, dans les vingt et un (21) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation, soumettre ce grief par écrit directement à la deuxième étape prévue au paragraphe 12,02 en y indiquant le nom des employés concernés par le grief et la décision recherchée et en le mettant à la poste à l'adresse du sous-ministre dans ce délai.

12,04 S'il s'agit d'un grief qui affecte l'union comme telle, celle-ci peut, dans les vingt et un (21) jours qui suivent la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, soumettre ce grief par écrit directement à l'employeur par l'entremise de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique en le mettant à la poste à l'adresse de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique dans ce délai.

Dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de tel grief, l'employeur donne sa réponse par écrit par l'entremise de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique. Si l'employeur fait défaut de répondre dans ce délai ou si sa réponse n'est pas satisfaisante, l'union peut, en la manière prévue à l'article 13, soumettre ce grief à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours suivant la réponse de l'employeur ou suivant l'expiration du délai imparti pour répondre.

12,05 Tout grief doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation avec l'union. L'employeur met à la disposition des délégués syndicaux, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces formulaires. Un exposé de griefs n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

12,06 Les délais prévus au présent article, ainsi que tous les délais prévus dans la convention en matière de procédure de règlement de griefs ou d'appels sont calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé que par entente écrite entre l'employeur et l'union ou leurs représentants.

Les jours fériés et les congés hebdomadaires sont comptés mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié ou un congé hebdomadaire, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de l'employeur pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs est prorogé pour la durée de son absence.

12,07 Toute entente qui peut intervenir entre l'union et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, l'union et l'employé en cause.

12,08 Chaque partie paie les frais et traitement des personnes qu'elle peut s'adjoindre pour une réunion prévue au sous-paragraphe 12,02 b), deuxième alinéa. Cependant l'employeur maintient le traitement d'un seul plaignant ou d'un seul délégué syndical dont la présence est requise à une telle réunion, les frais de voyage étant à la charge de l'union.

12,09 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de soixante (60) jours à partir de la date de la signature de la convention.

12,10 La poste interne de l'employeur ne constitue pas la poste en matière de procédures de règlements de griefs ou d'appels prévues à la convention.

ARTICLE 13
ARBITRAGE DES GRIEFS

13,01 Si l'union désire soumettre un grief à l'arbitrage, elle doit, dans le délai prévu à la quatrième étape du paragraphe 12,02 ou au paragraphe 12,04, en informer par écrit l'employeur et l'arbitre en chef désigné conformément au paragraphe 13,02 au moyen du formulaire prévu à cette fin par l'employeur après consultation avec l'union.

13,02 Les parties nomment un arbitre en chef chargé d'appliquer le régime d'arbitrage prévu à la convention.

13,03 Chaque partie nomme une personne pour agir à titre d'assesseur auprès de l'arbitre lors de l'audition et du délibéré de tout grief, sauf au cas de tout grief relatif à une réprimande, une suspension, une destitution, un relevé provisoire des fonctions, une rétrogradation ou une révocation.

13,04 Quand il y a lieu à audition d'un grief, celui-ci est entendu devant l'arbitre en chef ou tout autre arbitre désigné par lui, à même une liste qui lui est fournie par les parties et qui apparaît en annexe à la convention, et les assesseurs désignés en vertu du paragraphe 13,03.

Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.

13,05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de règlement des griefs.

13,06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts. L'arbitre peut ordonner le paiement de l'intérêt prévu à l'article 100.15 du Code du travail sur les sommes d'argent dues en vertu de sa décision.

13,07 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention doit être motivée et elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

13,08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prorogé par les parties. La décision n'est toutefois pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

13,09 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de son assesseur et de ses témoins. Les dépenses, honoraires et traitements de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu au paragraphe 12,03, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule des personnes visées par le grief.

13,10 L'arbitre en chef établit les règlements relatifs à la procédure à suivre en matière d'arbitrage en ce qui concerne:

a) le délai dans lequel les arbitres doivent être désignés;

b) la procédure que doivent suivre les arbitres et les parties;

c) la forme des décisions rendues par les arbitres;

d) le mode de présentation de tout avis.

13,11 Les griefs portés au rôle d'arbitrage sont entendus suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage.

Chaque mois, dix (10) mois par année, trois (3) jours ouvrables sont affectés à l'audition exclusive des griefs provenant de l'unité de négociation visée par la convention.

La priorité est accordée aux griefs suivants:

a) tout grief dont l'audition doit se continuer;

b) tout grief pour lequel une remise a été accordée;

c) tout grief de destitution ou de révocation;

d) tout grief de rétrogradation;

e) tout grief de suspension de plus de cinq (5) jours ouvrables;

f) tout grief pour lequel l'arbitre en chef ou son représentant a décidé qu'il doit être entendu en priorité. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une ou l'autre des parties et à la condition que toutes les étapes prévues à la procédure de règlement des griefs aient été suivies et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audition ait pour effet de rendre la sentence inapplicable.

13,12 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

13,13 Les assesseurs avisent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.

ARTICLE 14
MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Mesures disciplinaires

14,01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, sous réserve que les griefs de suspension et de destitution sont soumis à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs dans les vingt et un (21) jours qui suivent la réception de l'avis de suspension ou de destitution.

14,02 Il est interdit à l'employeur de destituer ou suspendre une employée pour la raison qu'elle est enceinte.

Le présent paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de destituer ou suspendre une employée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

14,03 L'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

Toute suspension doit débuter dans les trente (30) jours suivant la date d'expédition de cet écrit.

L'union reçoit une copie de cet écrit. Cependant, le fait que l'union ne reçoive pas de l'employeur cet écrit ne peut être invoqué devant un arbitre.

14,04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13,06, en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

14,05 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'une destitution.

Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.

14,06 L'employé convoqué à une rencontre préalable relative à une mesure disciplinaire peut exiger, s'il en sent la nécessité, la présence de son délégué syndical.

Mesures administratives

14,07 Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande au service du personnel du ministère.

L'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place et ce, en présence du directeur du personnel ou de son représentant désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'un employé dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à l'employé.

L'employé peut ajouter sa version s'il le juge à propos sur un document apparaissant à son dossier.

Lorsque l'employé consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document y contenu.

14,08 Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par l'employé si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de quinze (15) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit et ce, à celui qui a émis ledit avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Cependant, aucun avertissement écrit inscrit au dossier d'un employé ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'un autre avertissement, d'une réprimande, d'une suspension ou d'une destitution.

14,09 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

De même, lorsqu'un employé se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

14,10 Un écrit constatant cette décision doit être expédié à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables.

L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa du paragraphe 14,09 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

14,11 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet d'une poursuite judiciaire, un employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours ou la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa du paragraphe 14,09 peut être contesté par grief, étant entendu que ce grief est soumis à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs dans les vingt et un (21) jours qui suivent le début du relevé provisoire. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

14,12 Pendant la durée de son relevé provisoire, le sous-ministre peut utiliser l'employé à d'autres emplois de la fonction publique.

ARTICLE 15
CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Classification

15,01 En matière de classification, l'employeur s'engage à consulter l'union comme prévu au sous-paragraphe 10,01 b).

Intégration

15,02 *a)* Lorsqu'il y a lieu de modifier le classement d'employés suite à une modification de la classification des agents de la paix visés par la convention, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'union et elles doivent être conformes à l'économie générale de la classification.

b) À défaut d'une telle entente entre les parties, le ministre de la Fonction publique fixe les règles de l'intégration et en transmet une copie à l'union. Dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission des règles à l'union, celle-ci peut, si elle estime que les règles fixées par le Ministre de la Fonction publique ne sont pas conformes à l'économie générale de la classification, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné par les parties. La décision rendue par l'arbitre sur ledit litige est finale et exécutoire.

c) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de son nouveau classement (corps d'emploi, classe, crédit d'expérience et traitement) au moyen d'un avis d'intégration transmis par le ministre de la Fonction publique ou la personne désignée à cette fin et dont copie est transmise à l'union.

15,03 *a)* Le corps d'emploi, la classe, le crédit d'expérience et le traitement attribués à un employé dans le cadre d'une intégration, telle que définie au sous-paragraphe 15,02 a), peuvent faire l'objet d'un appel de classement selon la procédure décrite ci-après:

Première étape

i) Dans un délai de vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou effectivement expédié sous pli recommandé, l'employé présente son appel au directeur du personnel du ministère, avec copie à l'union, au moyen du formulaire prévu à cette fin.

ii) Dans les vingt (20) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité « ad hoc » composé d'un (1) représentant désigné par le ministère et d'un (1) représentant désigné par l'union. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant relatives au corps d'emploi, à la classe, au crédit d'expérience ou au traitement qui lui ont été attribués par intégration et, dans les cinq (5) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport, par écrit, au Ministre de la Fonction publique ou à l'autorité désignée à cette fin, avec copie à l'appelant, au ministère et à l'union, de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de telle recommandation unanime, des recommandations respectives également motivées des deux (2) membres du comité.

Toute recommandation unanime du comité « ad hoc » lie les parties; le Ministre de la Fonction publique ou l'autorité désignée à cette fin attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé et ce, au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée à l'appelant, au ministère et à l'union dans les vingt (20) jours suivant la transmission du rapport du comité « ad hoc » au ministre.

iii) Un employé peut obtenir un permis d'absence sans perte de traitement d'une durée raisonnable pour assister à l'enquête instruite par le comité « ad hoc » soit comme partie en cause, soit comme délégué syndical, soit comme témoin ou assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme délégué syndical, soit comme témoin.

iv) Sur réception du rapport du comité « ad hoc », le Ministre de la Fonction publique ou l'autorité désignée à cette fin, à défaut d'une recommandation unanime du comité « ad hoc », attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles pertinentes de l'intégration et ce, au moyen d'un nouvel avis d'intégration

dont copie est expédiée, sous pli recommandé, à l'appelant, au ministère et à l'union dans les vingt (20) jours suivant la transmission du rapport du comité « ad hoc » au Ministre de la Fonction publique.

Deuxième étape

i) Si le nouvel avis d'intégration n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité « ad hoc », ou si un nouvel avis n'est pas émis ou si l'union croit que l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou si elle croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, l'union peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. L'appel doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé à l'employé du nouvel avis d'intégration prévu au sous-paragraphe iv) de la première étape ou, à défaut de l'émission de tel avis dans le délai prescrit, dans les vingt et un (21) jours suivant ce délai.

ii) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.

b) Les arbitres doivent décider des appels conformément aux règles de l'intégration et ils ne peuvent ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.

c) Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le traitement et les dépenses des témoins membres de la fonction publique au moment de l'arbitrage, sont défrayés conformément à la convention en vigueur au moment de l'arbitrage.

d) Tout appel doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation avec l'union. L'employeur met à la disposition des supérieurs immédiats des employés concernés par l'intégration, des exemplaires de ces formulaires.

e) Un appel n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

f) Lors d'un appel effectué en vertu du sous-paragraphe i) (deuxième étape) du présent paragraphe, l'union devra transmettre copie du formulaire d'appel complété par l'employé à la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique.

15,04 Le traitement annuel de base d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

Classement

15,05 Le classement d'un employé est fait, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emploi prévue à la classification établie aux règlements relatifs à la classification des agents de la paix visés par la convention.

RÉTROGRADATION, RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE OU RÉVOCATION POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE.

15,06 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles un employé se voit attribuer un classement à une classe d'emploi comportant un traitement maximum inférieur à celui de la classe à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement de corps d'emploi et un changement d'unité de négociation de l'employé. Dans le cas de la réorientation professionnelle, la mesure est prise à la demande de l'employé.

15,07 *a)* Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi pour cause d'invalidité, il peut, au cours de la période de versement des prestations d'assurance-salaire ou à l'expiration de celle-ci, demander sa réorientation professionnelle et il peut alors indiquer la classe d'emploi qu'il envisage.

Suite à une telle demande, le sous-ministre attribue un nouveau classement à l'employé au moyen d'un avis écrit, avec copie à l'union, si cet employé a fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement et s'il y a un emploi disponible dans ce nouveau classement.

Ce médecin doit être choisi par les parties, dans un délai de trente (30) jours de la demande de réorientation soumise par l'employé.

À défaut pour l'employé de soumettre une telle demande ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, le sous-ministre peut le rétrograder ou, sous réserve des dispositions du régime d'assurance-salaire, le révoquer, au moyen d'un avis écrit, avec copie à l'union, indiquant le motif de sa décision et dans le cas de la rétrogradation, son nouveau classement.

b) Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi, soit à la suite de la perte d'un droit qui le rend inhabile à exercer ses fonctions, soit pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions, le sous-ministre peut rétrograder ou révoquer cet employé au moyen d'un avis écrit lui indiquant les motifs de sa décision et dans le cas de la rétrogradation, son nouveau classement.

Cet avis écrit à l'employé doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des paragraphes 15,06, 15,07, 15,08 et 15,10 de la convention.

15,08 *a)* L'employé peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle son avis de rétrogradation ou de révocation lui a été remis ou effectivement expédié sous pli recommandé, recourir directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

b) L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

15,09 L'employé peut demander sa réorientation professionnelle pour quelque motif que ce soit. Il adresse alors sa demande au sous-ministre qui, compte tenu des emplois vacants dans son ministère, peut y donner suite.

15,10 Selon le cas, le traitement annuel de base de l'employé rétrogradé ou réorienté est établi de la façon suivante:

a) Dans le cas de réorientation professionnelle visée au paragraphe 15,09 ou dans le cas de rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend l'employé inhabile à exercer les attributions de sa classe d'emploi, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau classement de l'employé.

b) Dans le cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle pour cause d'invalidité, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau traitement annuel de base ne doit pas dépasser le taux maximum prévu pour la classe d'emploi à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

Cependant, dans le cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle pour cause d'invalidité résultant d'une maladie survenue dans et à cause de l'exercice de fonctions découlant du statut juridique d'agents de la paix, le traitement annuel de base ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation.

ARTICLE 16
(INEXISTANT)

ARTICLE 17
STATUT DE PERMANENT

17,01 À l'expiration de la période d'emploi continu prescrite par les règlements édictés en vertu de l'article 75 de la Loi sur la fonction publique, l'employé nommé à titre temporaire obtient le statut de permanent s'il est maintenu en fonction et s'il satisfait aux autres conditions prévues aux règlements relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauchage.

17,02 Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins trente (30) jours avant de mettre fin à son emploi.

17,03 Aux fins du présent article, l'avis prévu au paragraphe 17,02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée au paragraphe 17,01.

17,04 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours de la période prévue au paragraphe 17,01 ou à la fin de cette période ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la convention, sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éluder l'application du paragraphe 17,01.

ARTICLE 18
SERVICE CONTINU

18,01 Le service continu se termine avec la cessation définitive de l'emploi.

18,02 Le service continu se calcule au 1er avril de chaque année; ce calcul s'établit en tenant compte de la période s'étendant du 1er avril au 31 mars précédent.

18,03 La liste de service continu de tous les employés permanents et temporaires d'un établissement doit être affichée dans cet établissement avant le 1er octobre de chaque année.

Cette liste doit contenir les nom et prénom de chaque employé permanent et temporaire de l'établissement, son service continu et la date de sa dernière nomination à titre d'employé temporaire.

En cas d'erreur, l'union peut en demander la correction. S'il y a désaccord, l'union peut loger un grief qui

doit être soumis à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs dans les vingt et un (21) jours qui suivent l'affichage de la liste.

ARTICLE 19
AVANCEMENT D'ÉCHELON

19,01 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emploi s'effectue sur rendement satisfaisant et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes annuelles dont chacune est généralement constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à une année d'expérience dans la classe d'emploi.

19,02 L'avancement d'échelon est accordé, chaque année, à la date anniversaire de la nomination de l'employé faite conformément à sa déclaration d'aptitudes.

19,03 Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout employé qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, aux fins du présent paragraphe, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité ou l'employé libéré à temps complet en vertu du paragraphe 8,05, n'est pas considéré comme étant absent du travail.

19,04 L'avancement accéléré d'échelon signifie l'avancement de deux (2) échelons et il est possible aux dates et conditions prévues au paragraphe 19,01 lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à un (1) an à temps complet conformément au règlement approuvé par le C.T. no 103775 du 25 janvier 1977. Des amendements peuvent être apportés à ce règlement après consultation des parties.

L'avancement accéléré est possible plus d'une fois au cours de la carrière d'un employé.

ARTICLE 20
MOUVEMENTS DE PERSONNEL

20,01 Tout employé qui désire une nouvelle affectation en avise le directeur du personnel du ministère au moyen du formulaire approprié.

Aux fins d'affectation, le ministère verse dans sa banque interne d'information toutes les demandes reçues durant l'année en cours et les conserve jusqu'au 1er janvier de l'année suivante.

20,02 Lorsque, pour combler un emploi vacant, l'employeur doit procéder par affectation impliquant un changement de domicile et qu'il doit choisir parmi plusieurs employés, il effectue son choix en tenant compte des critères suivants:

— ancienneté des employés;
— charges familiales.

ARTICLE 21
SÉCURITÉ D'EMPLOI

21,01 L'union reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger, maintenir et améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité d'emploi à ses employés permanents ayant au moins vingt-quatre (24) mois de service continu*. À cette fin, il a le droit, entre autres, de faire des changements technologiques ou administratifs ou tout autre changement dans ses méthodes d'opération. Sous réserve du droit de l'employeur de destituer ou de révoquer un employé ou de le mettre à sa retraite, il est entendu qu'aucun de ces employés permanents ne sera mis à pied ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a manque de travail.

21,02 L'union convient que, pour assurer la sécurité d'emploi mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur peut prendre toutes les mesures qu'il croit nécessaires. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède et nonobstant toute autre disposition de la convention, l'employeur peut, quand il y a un manque de travail dans la classe d'emploi d'un employé, lui attribuer un nouveau classement et en conséquence l'affecter ou le muter à d'autres emplois dans la fonction publique compris ou non dans l'unité de négociation, voir à le réadapter ou le former à ses frais, pendant une période de temps qu'il déterminera, pour accomplir d'autres tâches. Dans un tel cas, l'employeur convient:

a) d'informer l'union au préalable des mesures qu'il entend utiliser pour assurer la sécurité d'emploi, de façon à permettre à l'union de formuler des représentations à ce sujet;

b) de réunir au besoin le comité paritaire dont le rôle sera d'aviser l'employeur sur les mesures que celui-ci entend utiliser.

21,03 Lorsque l'employeur, conformément au paragraphe 21,02, procède à l'affectation ou à la mutation de

* Ce paragraphe doit se lire sans les mots « ayant au moins vingt-quatre (24) mois de service continu » dans le cas de l'employé à l'emploi de l'employeur à la date de signature de la convention.

l'employé pour lui assurer la sécurité d'emploi, il prend les mesures nécessaires pour l'affecter ou le muter:

a) soit à un emploi vacant de sa nouvelle classe d'emploi dans une localité située à cinquante (50) kilomètres et moins de la localité où se trouvait son unité administrative ou de celle où se trouve sa résidence;

b) soit à un emploi vacant de sa nouvelle classe d'emploi dans une autre localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où se trouvait son unité administrative ou de celle où se trouve sa résidence.

21,04 Si un employé permanent refuse une mesure que l'employeur prend à son endroit pour lui assurer sa sécurité d'emploi, il est présumé avoir démissionné. Dans cette éventualité, un constat est envoyé par le sous-ministre à l'effet que l'employé n'est plus à l'emploi du gouvernement.

Cependant, un employé qui peut établir, à la satisfaction de l'employeur, que son incapacité d'accepter un transfert nécessitant un changement de son domicile pour lui assurer la sécurité d'emploi repose sur des motifs sérieux d'ordre personnel, jouit de la priorité d'emploi, pendant les six (6) mois suivant son refus, à tout emploi vacant que l'employeur remplit par recrutement, en autant qu'il postule cet emploi dans les six (6) mois suivant son refus et qu'il y soit déclaré apte. Pendant cette période, l'employé visé est considéré en absence sans traitement jusqu'au moment où il occupe un emploi en vertu de cette priorité d'emploi. Au terme de cette période, l'employé visé est présumé avoir démissionné et un constat est envoyé par le sous-ministre à l'effet que l'employé n'est plus à l'emploi du gouvernement, sauf s'il occupe alors un emploi en vertu de cette priorité d'emploi.

21,05 L'employé visé par l'une ou l'autre des mesures prises en vertu du paragraphe 21,02 ne subit aucune modification du traitement de base qu'il recevait au moment de la mesure prise à son endroit (à l'exclusion de toute prime, allocation ou supplément de traitement), tant et aussi longtemps que l'employeur n'a pas modifié son classement de façon conforme à ses nouvelles attributions.

Le traitement de base que cet employé recevait au moment de son changement d'affectation n'est pas réduit par suite de la modification de son classement.

21,06 Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable.

ARTICLE 22
(INEXISTANT)

ARTICLE 23
RÉGIME DE RETRAITE

23,01 Les employés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) selon le cas.

23,02 *a)* La désignation des représentants des employés syndiqués au sein des comités mentionnés à l'article 115 de la Loi du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics se fait par voie des syndicats accrédités qui les représentent. Chaque syndicat dispose d'autant de votes qu'il représente d'employés; il peut exprimer tous ses votes en faveur d'une seule personne ou les partager entre plusieurs personnes.

b) Les votes exprimés par tous les syndicats sont totalisés et les quinze (15) personnes recevant le plus de votes sont déclarées élues. Il y a un seul tour de scrutin.

c) Si un représentant élu ne peut terminer son mandat, son remplaçant est désigné pour la partie qui reste à courir par l'ensemble des autres représentants élus encore en fonction.

23,03 L'employé appelé à comparaître devant la Commission des Affaires sociales (R.R.F.) ou devant un arbitre (R.R.E.G.O.P.) dans une cause où il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par la Commission ou par l'arbitre, selon le cas.

ARTICLE 24
SOUS-CONTRAT

24,01 Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat qui peut avoir pour effet de diminuer le nombre d'emplois permanents du ministère dans une classe d'emplois visés par la convention, il doit consulter l'union au moins trente (30) jours avant que la décision ne soit entérinée par l'autorité compétente.

ARTICLE 25
DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

25,01 Les parties conviennent que la formation et le perfectionnement sont nécessaires pour améliorer l'ensemble de l'organisation par un développement adéquat de ses ressources humaines et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

25,02 La responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.

25,03 L'employeur convient de procéder avec impartialité à la sélection des employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines. Cette sélection s'effectue en fonction des besoins qu'il détermine, aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives en vigueur.

25,04 L'employeur identifie ses besoins de développement des ressources humaines.

a) L'employeur s'engage à recevoir, au comité paritaire, les représentations de l'union sur l'identification des besoins collectifs de formation et de perfectionnement et sur l'établissement de ses priorités de développement des ressources humaines de l'année financière suivante.

b) L'employeur doit informer l'union des priorités de développement des ressources humaines qu'il a retenues dans les trois (3) mois qui suivent leur détermination.

c) L'employeur doit informer l'union des réalisations en développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

25,05 Lorsque l'employeur requiert expressément qu'un employé suive un cours de formation ou de perfectionnement, il assume les frais d'inscription et les frais d'achat de volumes obligatoires, subordonnément aux politiques et directives en vigueur.

25,06 Lorsqu'un employé participe à un programme de développement des ressources humaines, la distribution des heures de cours et d'activités inhérentes à ce programme et leur durée constituent les heures de travail de cet employé; les articles 30 et 42 ne s'appliquent pas dans un tel cas.

25,07 Sous réserve du paragraphe 25,09, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour férié dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.

25,08 Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de voyage des employés qui suivent un programme de développement, ce sont dans leur cas ces dispositions particulières qui prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de voyage prévus dans la convention. Cependant toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à l'employé est remise à l'employeur.

25,09 La période normale de vacances accordée par une institution d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de développement est déduite des crédits annuels de vacances de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans telle institution ou tel organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la convention.

ARTICLE 26
LANGUE DE TRAVAIL

26,01 Selon l'article 50 de la Charte de la langue française, les articles suivants de cette charte sont réputés faire partie de la convention:

41. L'employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

42. Lorsqu'une offre d'emploi concerne un emploi dans l'Administration, dans un organisme parapublic ou dans une entreprise qui, en vertu des articles 136, 146 ou 151, doit selon le cas, posséder un certificat de francisation, instituer un comité de francisation ou appliquer un programme de francisation, l'employeur qui publie cette offre d'emploi dans un quotidien diffusant dans une langue autre que le français doit la publier simultanément dans un quotidien diffusant en français et ce, dans une présentation au moins équivalente.

43. Les conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées dans la langue officielle, y compris celles qui doivent être déposées en vertu de l'article 72 du Code du travail (Chapitre C-27).

44. Lors de l'arbitrage d'un grief ou d'un différend relatif à la négociation, au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, la sentence arbitrale doit être rédigée dans la langue officielle ou être accompagnée d'une version française dûment authentifiée. Seule la version française de la sentence est officielle.

Il en est de même des décisions rendues en vertu du Code du travail par les agents d'accréditations, les commissaires du travail et le Tribunal du travail.

45. Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.

46. Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.

47. Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention collective à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 15 à 20 du Code du travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.

Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 17 du Code du travail s'applique à l'arbitrage de ce grief.

48. Sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations, les actes juridiques, décisions et autres documents non conformes au présent chapitre. L'usage d'une autre langue que celle prescrite par le présent chapitre ne peut être considéré comme un vice de forme visé par l'article 151 du Code du travail.

49. Une association de salariés utilise la langue officielle dans les communications écrites avec ses membres. Il lui est loisible d'utiliser la langue de son interlocuteur lorsqu'elle correspond avec un membre en particulier.

ARTICLE 27
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

27,01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et l'union conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent de respecter les dispositions en vigueur de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés.

27,02 Les parties conviennent que le comité paritaire peut faire des recommandations à l'employeur pour assurer l'hygiène et la sécurité au travail.

27,03 Tout grief d'un ou de plusieurs employés relatif à l'hygiène ou à la sécurité au travail est soumis directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

27,04 La politique des services de premiers soins dans la fonction publique telle que définie par le C.T. 82785 du 31 juillet 1974 modifié par le C.T. 95805 du 26 novembre 1975 et ses amendements, le cas échéant, s'applique.

27,05 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux employés d'un ou de plusieurs établissements pour qui un comité de santé et de sécurité prévu dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail a été mis en place par l'association sectorielle prévue dans cette Loi.

ARTICLE 28
COSTUMES ET UNIFORMES

28,01 L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la Loi de police.

28,02 Les uniformes ou vêtements spéciaux, fournis par l'employeur, demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

28,03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des employés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraux et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

28,04 Tout uniforme fourni à l'employé doit être neuf.

28,05 L'employeur s'engage à consulter l'union dans les trois (3) mois de la signature de la convention relativement à l'uniforme dont il exige le port. Dans les trois (3) mois suivants, l'employeur doit faire part de sa décision à l'union.

ARTICLE 29
STATIONNEMENT

29,01 Les parties reconnaissent que le règlement C.T. 55369 du 17 mars 1971 régit la politique de stationnement

des véhicules des employés. Cependant, l'employeur s'engage à ne pas appliquer cette politique à de nouveaux emplacements à moins d'en avoir informé l'union au moins soixante (60) jours à l'avance en lui indiquant les motifs de cette extension pour lui permettre de formuler des représentations à ce sujet.

29,02 Les taux mensuels suivants sont appliqués à la location d'espaces de stationnement:

a) espace intérieur: 30,00 $

b) espace extérieur: 20,00 $

29,03 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties forment un comité du stationnement composé de trois (3) représentants de chacune d'elles.

29,04 Ce comité a pour fonction de formuler des recommandations au gouvernement concernant l'application du règlement relatif au stationnement et plus particulièrement sur les critères utilisés pour l'allocation des places de stationnement et les éléments considérés dans l'établissement des taux de location.

ARTICLE 30
HEURES DE TRAVAIL

30,01 La journée régulière des employés est de huit (8) heures consécutives de travail.

Les jours de travail et de congé des employés sont établis sur un cycle de trois (3) semaines de la façon suivante:

Sept (7) jours de travail suivis de trois (3) jours de congés et sept (7) jours de travail suivis de quatre (4) jours de congé incluant une fin de semaine. Les horaires ainsi établis sont affichés au moins vingt et un (21) jours à l'avance.

L'employé conserve le même quart de travail (de jour, de soir ou de nuit) pendant toute période de sept (7) jours de travail.

Lorsque les nécessités du service l'exigent, les quarts de travail ainsi établis pour un employé peuvent être modifiés. Cependant, pour être considérée comme temps régulier de travail, cette modification doit avoir fait l'objet d'une consultation préalable de l'employé visé et lui être communiquée par écrit avant les jours de congé qui précèdent immédiatement les périodes de travail ainsi modifiées.

30,02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur peut cependant établir pour certains employés un horaire comportant cinq (5) jours de travail par semaine répartis du lundi au vendredi inclusivement.

30,03 Si l'employeur établit un nouveau régime d'heures de travail différent de celui décrit au paragraphe 30,01, il en donne avis écrit à l'union au moins trente (30) jours avant sa mise en force. Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis, l'union peut sur demande rencontrer l'employeur pour discuter des modalités d'application du changement, y compris une compensation, s'il y a lieu. À défaut d'entente sur les modalités d'application dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière rencontre entre les parties, l'union peut recourir à la procédure des griefs (troisième étape).

30,04 À chaque quart de travail l'employé a droit à une demi-heure (0,5) payée pour prendre son repas. Cette demi-heure est considérée comme du temps travaillé et se situe généralement dans les périodes suivantes:

— dîner: 11:00 heures à 13:00 heures;

— souper: 16:30 heures à 18:30 heures;

— repas de nuit: 01:00 heure à 02:00 heures.

30,05 L'employé non régi par le paragraphe 30,02 doit arriver au lieu de son travail quinze (15) minutes avant le début de sa période de travail.

30,06 Il est loisible à deux employés d'échanger entre eux leurs jours de congé et leurs quarts de travail seulement après entente écrite avec leur supérieur hiérarchique ou son représentant. Le taux de temps de surtemps ne s'applique pas dans ce cas.

30,07 Il y a au moins deux (2) surveillants en établissement de détention sur chaque équipe et de façon générale, l'un des deux est un supérieur.

ARTICLE 31
ABSENCE SANS TRAITEMENT

31,01 Le sous-ministre peut, sur demande, et pour un motif valable, accorder à un employé un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce permis d'absence peut être renouvelé. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit.

Ce permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le sous-ministre.

31,02 Durant son absence sans traitement, l'employé n'a pas droit aux bénéfices de la convention, sauf les dispositions qui accordent spécifiquement un droit à l'em-

ployé absent sans traitement et sauf celles prévues aux articles 12, 13 et 31.

ARTICLE 32
CHARGES PUBLIQUES

32,01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 32,02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires, ou d'un centre hospitalier, ou d'un centre de services sociaux, ou d'un centre d'accueil, ou occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

32,02 L'employé qui se présente comme candidat à une fonction à temps complet de maire, échevin, commissaire d'école, a droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

L'employé élu est considéré comme étant en absence sans traitement pour la durée de son premier mandat, et lorsqu'il est réélu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

32,03 Nonobstant les dispositions du paragraphe 32,01, un employé ne peut occuper une fonction prévue audit paragraphe si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

ARTICLE 33
CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

33,01 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

33,02 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

33,03 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé, reçoit à son choix une journée de congé en compensation ou un montant égal à cent cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail.

33,04 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour. Dans le calcul de la rémunération prévue au présent paragraphe, il est tenu compte du temps de voyage en déduisant toutefois le temps que cet employé prend normalement pour l'aller et le retour de sa résidence à son port d'attache habituel.

33,05 L'employé appelé à comparaître en Cour conformément aux paragraphes 33,02, 33,03 et 33,04 est assujetti aux dispositions de la convention concernant les frais de voyage.

33,06 Tout produit d'une taxation versée à l'employé appelé à comparaître selon les paragraphes 33,02, 33,03 et 33,04 doit être remis à l'employeur.

33,07 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention.

ARTICLE 34
VACANCES ANNUELLES

34,01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, l'employé a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et le paragraphe 34,02

Service continu jusqu'au 31 mars	Accumulation de crédits de vacances du 1er avril au 31 mars (jours ouvrables)
Moins de 1 an	1⅔ jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

34,02 Lorsque l'employé n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète qui sert de base de calcul pour l'accumulation de ses crédits de vacances précédant le 1er avril de chaque année ou partie d'iceux, la durée de ses vacances est diminuée comme suit:

TABLE DE DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours déduits de la durée des vacances annuelles

Nombre de jours ouvrables où l'employé n'a pas eu droit à son traitement	Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances. Durée normale des vacances MAXIMUM					
	20 jours ou moins	21 jours	22 jours	23 jours	24 jours	25 jours
,5 à 10	0	0	0	0	0	0
10,5 à 22	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
22,5 à 32	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	3
32,5 à 44	3	3	3	3	3	3,5
44,5 à 54	4	4	4	4,5	4,5	5
54,5 à 66	5	5	5,5	5,5	5,5	6
66,5 à 76	6	6	6,5	6,5	7	7,5
76,5 à 88	6,5	6,5	7	7,5	7,5	8
88,5 à 98	7	7	7,5	8	8,5	9
98,5 à 110	8	8	8,5	9	9,5	10
110,5 à 120	9	9,5	10	10,5	11	11,5
120,5 à 132	10	10,5	11	11,5	12	12,5
132,5 à 142	11	11,5	12	12,5	13	14
142,5 à 154	11,5	12	12,5	12,5	13	14,5
154,5 à 164	12	12,5	13	14	14,5	15,5
164,5 à 176	13	13,5	14,5	15	16	16,5
176,5 à 186	14	14,5	15,5	16	17	18
186,5 à 198	15	15,5	16,5	17,5	18	19
198,5 à 208	16	16,5	17,5	18,5	19,5	20,5
208,5 à 220	16,5	17	18	19	20	21
220,5 à 230	17	18	19	20	21	22
230,5 à 242	18	19	20	21	22	23
242,5 à 252	19	20	21	22	23	24
252,5 à 264	20	21	22	23	24	25

Aux fins de la table de déductions de jours de vacances les jours fériés sont considérés comme des jours ouvrables.

L'employé qui a moins d'un an de service continu ne subit pas la déduction prévue au présent paragraphe pour le mois où il est entré en fonction s'il a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables dudit mois.

34,03 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément au paragraphe 46,01 de cette convention.

34,04 En cas de cessation définitive d'emploi:

a) L'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédent immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises tel que prévu aux paragraphes 34,01 et 34,02.

b) Il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ établie suivant les dispositions des paragraphes 34,01 et 34,02, le service continu s'appréciant cependant au 1er avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.

c) L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 12 de la convention.

34,05 Au cours du mois de mars, les employés d'un même établissement choisissent, selon leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances.

Un employé qui n'est pas assujetti à l'horaire prévu au paragraphe 30,01 ne peut se prévaloir de son service continu pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1er juin au 15 septembre.

Un employé ayant plus de dix (10) ans de service continu et qui est assujetti à l'horaire prévu au paragraphe 30,01 ne peut se prévaloir de son service continu pour choisir plus de quatorze (14) jours de vacances au cours de la période du 1er juin au 15 septembre; de même l'employé qui a moins de dix (10) ans de service continu et est assujetti au même horaire ne peut se prévaloir de son service continu pour choisir plus de sept (7) jours de vacances au cours de cette période.

Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du directeur du service concerné, qui tient compte des nécessités de son service.

Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.

34,06 Sauf permission expresse du sous-ministre de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles

sont dues. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du directeur du service, par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue. De plus, avec l'approbation du directeur du service, un employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, cinq (5) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés de même que les 21e, 22e, 23e, 24e et 25e jours de vacances prévues au paragraphe 34,01.

Nonobstant ce qui précède, les vacances de l'employé assujetti à l'horaire prévu au paragraphe 30,01 peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du directeur du service, par période de sept (7) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue. De plus, avec l'approbation du directeur du service, cet employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, sept (7) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés de même que les 21e, 22e, 23e, 24e et 25e jours de vacances prévus au paragraphe 34,01.

34,07 L'employé, qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie au sous-paragraphe 38,0102, ou qui est absent suite à un accident du travail, se voit accorder un nouveau choix de vacances à condition qu'il en fasse la demande conformément au paragraphe 34,10 et que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Dans le cas où ladite invalidité ou ladite absence se continue jusqu'au 31 mars, l'employé voit ses vacances reportées, s'il en fait la demande à son sous-ministre, étant entendu que l'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

34,08 Si un ou des jours fériés et chômés prévus à l'article 35 coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé assujetti à l'horaire prévu au paragraphe 30,01.

34,09 Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le sous-ministre doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

34,10 Lorsqu'un employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, il en fait la demande par écrit à son directeur du service qui peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

ARTICLE 35
JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

35,01 Pour les fins de la convention, les treize (13) jours énumérés à l'annexe 3 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

35,02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 35,01 reçoit pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération au taux de surtemps en plus de voir son traitement régulier maintenu comme prévu au paragraphe 35,01.

35,03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 35,01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail.

35,04 Lorsque l'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 35,01 est requis de travailler ledit jour férié, il reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération à taux de surtemps en sus de ce qui est prévu pour lui au paragraphe ci-dessus.

35,05 L'employé requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 35,01 peut, sous réserve de l'approbation du directeur de service, recevoir, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent le jour férié et chômé, étant entendu que, dans ce cas, l'employé n'a pas droit à la rémunération au taux de surtemps prévu aux paragraphes 35,02 et 35,04.

35,06 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé au paragraphe 35,01, un employé doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le jour férié, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours il ne soit en permis d'absence avec traitement ou absent pour maladie pour une durée non inférieure à trois (3) jours ouvrables et admissible dans ce cas au traitement prévu à l'alinéa a) du sous-paragraphe 38,0401.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

35,07 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux employés assujettis à l'horaire prévu au paragraphe 30,01.

ARTICLE 36
CONGÉS SOCIAUX

36,01 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:

a) son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;

b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;

c) le décès de son conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

d) le décès de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé: le jour des funérailles;

g) lorsqu'il change le lieu de son domicile: une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile.

36,02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 36,01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

36,03 L'employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes b), d) et f) du paragraphe 36,01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de l'employé.

36,04 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement; l'employé doit en faire la demande au sous-ministre et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin. Il doit de plus fournir une pièce justificative attestant du motif de son absence.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le sous-ministre, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire, remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail et fournir la pièce justificative exigée ci-dessus.

ARTICLE 37
DROITS PARENTAUX

SECTION I – CONGÉ DE MATERNITE

A. Principe

37,01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 37,03, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

37,02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

37,03 L'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance. Le congé ne peut être discontinué qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que, dans un tel cas, l'employeur ne verse à l'employée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas discontinué son congé.

37,04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

37,05 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

37,06 L'employée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 37,01, n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie et de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 38.

B. Préavis de départ

37,07 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

C. Indemnités et avantages

37,08 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section I sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

1. Indemnités prévues pour les employées admissibles à l'assurance-chômage

37,09 Sous réserve du paragraphe 37,16, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité:

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base;

b) pour chacune des quinze (15) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie effectivement de prestations de maternité;

c) pour chacune des trois (3) semaines de son congé de maternité qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base.

Aux fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

D'autre part, l'employeur ne peut compenser par l'indemnité qu'il verse à l'employée, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur. Cependant, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. L'employeur qui verse ledit traitement habituel doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre. Dans le cas où une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette seule partie. Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestation d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut excéder 93% du traitement de base versé par son ou ses employeurs.

2. Indemnités prévues pour les employées non-admissibles à l'assurance-chômage

37,10 L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix (10) semaines une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93%) de son traitement hebdomadaire de base si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage à cause de la nature de son emploi;

b) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;

c) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

3. Avantages

37,11 Durant le congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 37,05, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

— assurance-vie;
— assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
— accumulation de vacances;
— accumulation de congés de maladie;
— accumulation de l'expérience;
— accumulation du service continu.

L'employée qui ne peut pas prendre ses vacances annuelles parce que celles-ci se situent à l'intérieur de son congé de maternité, voit ses vacances reportées à la condition qu'elle en fasse la demande écrite au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de son congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employée, à l'approbation du directeur du service concerné qui tiendra compte des nécessités de son service.

4. Dispositions particulières

37,12 On entend par traitement de base, le traitement régulier de l'employée sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

37,13 L'employée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employée en prestations d'assurance-chômage, en indemnité conformément aux paragraphes 37,09 et 37,10, et en primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de la somme du traitement de base et de la prime pour disparités régionales. Si tel était le cas, la prime pour disparités régionales devra être réduite en conséquence.

37,14 Durant les extensions du congé de maternité prévues au paragraphe 37,05, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

37,15 Dans les cas visés aux paragraphes 37,09 et 37,10:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que trente (30) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique, soit le talon de mandat ou l'état ou relevé des prestations fournis par l'employée.

c) Aux fins du présent article, le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et para-public (Fonction publique, Education, Affaires sociales) ainsi que des organismes suivants:

— la Commission des droits de la personne
— les commissions de formation professionnelle
— la Commission des services juridiques
— les conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
— les corporations d'aide juridique
— l'Office de la construction du Québec
— l'Office franco-québécois pour la jeunesse
— la Régie des installations olympiques
— la Société des loteries et courses du Québec
— la Société des traversiers du Québec

De plus, l'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

37,16 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 37,09.

37,17 L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

D. Retour au travail

37,18 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 37,34.

L'employée qui ne se présente pas à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné. Dans cette éventualité, un constat est envoyé par le sous-ministre à l'effet que l'employée n'est plus à l'emploi du gouvernement.

37,19 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

37,20 Toutefois, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une employée un avantage supérieur dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE

A. Congés spéciaux

37,21 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Durant les congés spéciaux visés au présent paragraphe l'employée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 37,11 en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 37,19.

De plus, durant ces congés l'employée peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés-maladie ou d'assurance-salaire.

B. RETRAIT PRÉVENTIF

37,22 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de sa classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants:

a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

L'employée ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

L'employée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, l'employée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. L'employée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le foetus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

SECTION III – AUTRES CONGÉS PARENTAUX

37,23 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que

l'autre conjoint est également employé du secteur public ou para-public.

A. Congés sociaux

37,24 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quatorzième (14e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

L'employé(e) qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe 37,25 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

B. Congés pour adoption

37,25 L'employé(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

37,26 Pour chaque semaine de ce congé, l'employé(e) reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines de même que la prime de disparités régionales s'il (elle) en bénéficie en vertu de la convention.

37,27 L'employé ou l'employée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. Durant ce congé, l'employé(e) a droit aux avantages prévus au paragraphe 37,31.

L'employé ou l'employée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

37,28 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 37,25 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'employé ou l'employée en décide ainsi après l'ordonnance de placement. Lorsque tel est le cas, l'employé(e) bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé d'adoption.

37,29 L'employeur doit faire parvenir à l'employé(e), au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de l'un ou l'autre des congés pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 37,34.

L'employé(e) qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé pour adoption est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné. Dans cette éventualité, un constat est envoyé par le sous-ministre à l'effet que l'employé(e) n'est plus à l'emploi du gouvernement.

C. Congés sans traitement

37,30 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé ou, le cas échéant, à l'employée, en prolongation du congé de maternité sous réserve des dispositions du paragraphe 37,11 relatives aux vacances, en prolongation du congé de paternité ou en prolongation d'un congé pour adoption.

L'employé ou l'employée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.

L'employé ou l'employée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

37,31 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, l'employé(e) conserve son expérience et son service continu n'est pas interrompu. Il ou elle peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie s'il ou elle en fait la demande au début du congé et s'il ou elle verse la totalité des primes.

37,32 L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au paragraphe 37,30 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi il ou elle est présumé(e) avoir démissionné. Dans cette éventualité, un constat est envoyé par le sous-ministre à l'effet que l'employé(e) n'est plus à l'emploi du gouvernement.

L'employé(e) qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la

date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

37,33 À son retour au travail, l'employé(e) qui a obtenu un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement se voit attribuer suivant les emplois disponibles des tâches correspondant à sa classe d'emploi et, si l'employé(e) le désire, il ou elle peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

D. Dispositions diverses

37,34 Les congés visés aux paragraphes 37,25, 37,27 et 37,30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Toutefois, la demande d'un congé partiel sans traitement doit être présentée au moins deux (2) mois à l'avance.

37,35 L'employé(e) qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 37,25 bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 37,11, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 37,19.

ARTICLE 38
RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

38,0101 Les employés bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus au présent article selon les modalités suivantes:

a) tout employé dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou 75% et plus du temps complet: après un (1) mois de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;

b) tout employé dont la semaine régulière de travail est plus de 25% et moins de 75% du temps complet: après trois (3) mois de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

c) tout employé dont la semaine régulière de travail est de 25% et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la convention.

38,0102 *a)* Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

b) Cependant, pour la durée d'un telle invalidité, laquelle ne peut excéder la période prévue au sous-paragraphe 38,0401 il est loisible à l'employeur d'affecter l'employé sans diminuer son traitement régulier, à toute autre fonction dans la fonction publique à condition que l'employé soit admissible à la classe d'emploi correspondant aux fonctions que l'employeur lui confie et qu'il soit capable de les accomplir.

38,0103 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

38,0104 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la première période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation dans une clinique ou dans un centre de désintoxication.

38,0105 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Comité paritaire d'assurances

38,0106 Les parties conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires prévus au présent article. Ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

38,0107 Le comité choisit hors de ses membres un président, dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la convention; à défaut, ce président est choisi, dans les quinze (15) jours qui suivent l'expiration

de ce délai, par le juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans, ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes. Le comité peut choisir un secrétaire hors de ses membres.

38,0108 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant l'arbitre de griefs.

38,0109 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes auxquels peuvent participer les employés doit être limité à trois (3). La participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

38,0110 L'union reconnaît que la partie syndicale du comité paritaire visé au sous-paragraphe 38,0106 est constituée de membres désignés par chacun des syndicats suivants:

— le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.;

— l'Union des agents de la paix en institutions pénales;

— le Syndicat des agents de la paix de la fonction publique du Québec;

— le Syndicat des professeurs de l'état du Québec;

— l'Association professionnelle des chirurgiens-dentistes du Gouvernement du Québec;

— le Syndicat professionnel des médecins du Gouvernement du Québec;

— le Syndicat des avocats et notaires de la fonction publique;

— la Fraternité des constables du ministère des Transports du Québec;

— le Syndicat des agents de conservation de la faune du Québec;

— le Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec.

38,0111 Les régimes optionnels complémentaires qui peuvent être institués par un comité paritaire peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire. Les prestations d'assurance-salaire complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes:

— le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie du prestataire, le cas échéant;

— la prestation ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (80%) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance-automobile, le Régime des rentes du Québec, la Loi des accidents du travail, le Régime de retraite ou toutes prestations découlant de nouvelles lois adoptées par l'Assemblée nationale; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources;

— les prestations d'assurance-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

38,0112 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. À cette fin, le comité pourra procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si un (1) ou des bénéfices prévus au contrat cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

38,0113 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation

statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

38,0114 Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie à quelque moment que ce soit les bases du calcul de sa rétention, cesse de se conformer au cahier des charges, modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur.

38,0115 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

b) l'excédant des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;

e) dans le cas de promotion, de rétrogradation et de réorientation professionnelle le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels bénéfices sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère.

38,0116 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche de l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires, ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

38,0117 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes établis par le comité paritaire constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une première charge sur ces fonds étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarés pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des cotisants du régime en cause, sous forme de réduction de prime ou bénéfices additionnels.

38,0118 Lorsque pour une année d'expérience aucun dividende ou ristourne n'est déclaré, les honoraires du président constituent une charge additionnelle à la formule de rétention.

Régime d'assurance-vie

38,0201 *a)* L'employé bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 $.

b) De plus un montant d'assurance-vie de 100 000,00 $ est versé par l'employeur à tout employé qui décède des suites d'un accident survenu à cause et dans l'exercice des fonctions découlant de son statut juridique d'agent de la paix. Le montant de cette assurance n'est pas versé si l'employé décède des suites d'un accident dû à sa faute lourde.

38,0202 Le montant mentionné au sous-paragraphe 38,0201 a) est réduit de cinquante pour cent (50%) pour les employés visés à l'alinéa b) du sous-paragraphe 38,0101.

38,0203 Le comité paritaire a droit de recevoir les états de rétention et autres rapports d'expérience relatifs au régime uniforme d'assurance-vie de façon à pouvoir vérifier le coût de l'assurance-vie.

Régime de base d'assurance-maladie

38,0301 Le régime de base est obligatoire et couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraités sans contribution de l'employeur et pourvu que:

a) la cotisation des employés pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;

b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les employés eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

38,0302 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 3,75 $ par mois;

b) dans le cas d'un participant assuré seul: 1,50 $ par mois;

c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

38,0303 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 1,50 $ et 3,75 $ sont diminués des ⅓ du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes optionnels prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Il est entendu que les régimes optionnels existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu au sous-paragraphe 38,0109, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

38,0304 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de personne à charge.

Tel avis écrit de la part de l'employé doit être adressé immédiatement par l'employeur à l'organisme gouvernemental responsable qu'il a désigné et il prend effet dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle l'organisme mentionné avise l'employeur et l'assureur du bien-fondé du préavis de l'employé.

Nonobstant ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer, au régime de base d'assurance-maladie, et ce, aux conditions prévues au présent sous-paragraphe, peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes optionnels complémentaires.

38,0305 *a)* Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur:

i) qu'antérieurement il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;

iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge.

b) Subordonnément à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

c) Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

Assurance-salaire

38,0401 Subordonnément aux dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit: au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;

b) à compter de l'épuisement des jours de congés-maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante (40,00 $) dollars par semaine plus soixante pour cent (60%) de son traitement en excédent de ce montant pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66⅔%) de son traitement;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une

période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75%) du montant déterminé pour la période précitée.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul des montants prévus au présent sous-paragraphe est celui de la semaine régulière de travail de l'employé à la date où commence le paiement de la prestation, mais excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, ajustement, etc.

Toutefois, ce traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement de l'employé prévues à l'article 41. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit, si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 19 sont respectées.

Pour l'employé visé à l'alinéa b) du sous-paragraphe 38,0101, la prestation visée aux alinéas b) et c) du présent sous-paragraphe est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

38,0402 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujetti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions du paragraphe 38,0401, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le 1er avril de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34,02 de la convention.

Toutefois, l'employé absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des alinéas b) et c) du paragraphe 38,0401 est réputé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle, étant donné que, pour les fins de la convention, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-salaire visé au présent article est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

38,0403 Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile, du Régime de rentes du Québec, de la Loi des accidents du travail ou payées en vertu du Régime de retraite ou toutes prestations découlant de nouvelles lois adoptées par l'Assemblée nationale.

Aux fins du présent paragraphe, les jours de congés-maladie utilisés conformément aux dispositions du sous-paragraphe 38,0401 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congé de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement régulier et celui des prestations versées par la Régie de l'assurance-automobile.

38,0404 Les jours de maladie au crédit d'un employé à la date de signature de la convention demeurent à son crédit et, subordonnément aux dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

38,0405 Le paiement de la prestation en vertu des alinéas b) et c) du sous-paragraphe 38,0401 cesse au plus tard avec la date effective de la retraite de l'employé. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 0,20 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable pendant une grève, « journée d'études » ou autre arrêt de travail de nature similaire sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement et pour laquelle l'employé fournit un certificat médical à l'employeur.

38,0406 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation par l'employé des pièces justificatives.

38,0407 En tout temps l'employeur peut exiger de la part de l'employé absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant ce certificat est aux frais de l'employeur si l'employé est absent durant moins de quatre (4) jours. L'employeur peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de l'employé.

Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur ou organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

38,0408 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et lui indiquer où l'employeur peut communiquer avec lui durant son invalidité.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur, dès son retour au travail, une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

38,0409 La vérification peut être faite lorsque l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

38,0410 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

38,0411 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

38,0412 À la fin de chaque mois de service continu au cours duquel l'employé a eu droit à son traitement, on lui crédite un jour ouvrable de congé-maladie. Pour que le crédit d'un jour lui soit attribué, l'employé doit avoir eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois. Dans le cas contraire, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

38,0413 L'employé qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

38,0414 L'employeur fournit à chaque employé un état du solde de sa réserve de congés-maladie établie au 31 mars de chaque année.

38,0415 Si un employé démissionne, est destitué ou révoqué avant d'avoir pu, par son service, égaliser le nombre de jours qui lui ont été avancés en vertu du sous-paragraphe 37,0414 de la convention collective des agents de la paix expirée le 31 mars 1981, l'employeur peut lui réclamer un montant égal au traitement du nombre de jours ainsi avancés et non encore remboursés par l'employé.

38,0416 L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés-maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées par le sous-paragraphe 38,0401 mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

Remboursement de crédits de congé de maladie.

38,0417 L'employeur paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une année de service continu au moment de son départ par démission, destitution, révocation, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre d'employé de la fonction publique et payée sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèces payable ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent sous-paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 12 de la convention.

Congé de pré-retraite

38,0418 Tout employé a droit, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, à un congé de pré-retraite payé d'une durée égale au solde de ses congés de maladie. À la place dudit congé de préretraite, l'employé qui le désire peut recevoir une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés-maladie sur la base de son traitement au moment de sa mise à la retraite. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date effective de sa mise à la retraite.

38,0419 L'employé visé par le sous-paragraphe 38,0418 et dont le solde de crédits de congés de maladie accumulés excède cent trente-deux (132) jours peut recevoir, à la place de ce qui est prévu audit sous-paragraphe :

a) pour les premiers cent trente-deux (132) jours du solde de sa réserve, une gratification en espèces égale à soixante-six (66) jours de traitement brut, et

b) pour l'excédent de cent trente-deux (132) jours, un congé de pré-retraite d'une durée égale à cet excédent.

38,0420 Pendant la durée de son congé de pré-retraite, l'employé cesse d'accumuler des crédits de

congés-maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées au sous-paragraphe 38,0401.

ARTICLE 39
ACCIDENTS DU TRAVAIL

39,01 L'employé incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur reçoit pour la durée de son incapacité totale, permanente ou temporaire un montant égal à la différence entre l'indemnité prévue par la Loi des accidents du travail et le traitement régulier de l'employé durant cette période; ce montant ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

Le traitement régulier servant de base de calcul au montant prévu au présent paragraphe est ajusté conformément aux dispositions de l'article 41.

Aux fins du présent paragraphe, un employé est totalement incapable tant qu'il reçoit en vertu de la Loi des accidents du travail une indemnité pour incapacité totale.

39,02 Nonobstant toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à l'employé absent par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur:

a) Aux fins d'application des dispositions du sous-paragraphe 1,01 k), l'employé est réputé absent avec traitement.

b) Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34,02, l'employé est réputé absent avec traitement.

c) Aux fins d'application des dispositions du sous-paragraphe 38,0412, l'employé est réputé absent sans traitement.

39,03 Lorsqu'un employé absent par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur et survenu à cause de l'exercice des fonctions découlant de son statut juridique d'agent de la paix est déclaré apte à retourner au travail par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et que cet employé est incapable de façon permanente de remplir toute la fonction qu'il occupait avant son absence, l'employeur doit lui appliquer l'une ou l'autre des mesures suivantes:

a) le faire continuer d'accomplir une partie des attributions de sa classe d'emploi;

b) l'affecter, sans diminuer son traitement régulier, à tout autre emploi vacant qu'il est capable d'accomplir dans la fonction publique, après lui avoir attribué le classement correspondant à cet emploi;

c) lui appliquer les dispositions prévues à l'article 38.

ARTICLE 40
ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

40,01 Si au jour fixé pour l'expiration de la convention, celle-ci n'a pas été renouvelée ou une nouvelle convention n'a pas été conclue, le différend, sauf pour les conditions de travail déjà couvertes par une loi, doit, après avis écrit d'une partie à l'autre après ce jour, être soumis à l'arbitre choisi par les parties.

À défaut d'accord dans les dix (10) jours de l'avis, ce différend doit être soumis à l'arbitre désigné par le Ministre du Travail sur recommandation du juge en chef du Tribunal du travail. Cependant, les parties peuvent choisir un arbitre tant que la désignation d'un arbitre n'a pas été faite par le Ministre du Travail.

40,02 La sentence de l'arbitre doit être rendue dans les soixante (60) jours de la date à laquelle il est choisi ou désigné, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties.

40,03 La décision rendue par l'arbitre constitue une recommandation au gouvernement; toute recommandation de l'arbitre approuvée par le gouvernement a l'effet d'une convention collective signée par les parties.

40,04 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

ARTICLE 41
RÉMUNÉRATION

SECTION I: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

41,01 *a)* Les employés sont rémunérés suivant les échelles de traitements annuels prévues à l'annexe 4 selon la classe d'emploi dans laquelle ils sont classés et selon l'échelon qui leur est reconnu.

b) Chaque échelle de traitements annuels est constituée de cinq (5) échelons, chaque échelon correspondant à un taux de traitement annuel de l'échelle de la classe visée.

SECTION II: RÉTROACTIVITÉ

41.02 En matière de rétroactivité, les dispositions suivantes s'appliquent:

a) Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 1er janvier 1981 s'appliquent avec effet rétroactif à cette date. Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 1er janvier 1982 s'appliquent avec effet rétroactif au 1er janvier 1982. Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 1er juillet 1982 s'appliquent avec effet rétroactif au 1er juillet 1982. Les taux de traitement annuels prévus à l'échelle débutant le 1er janvier 1983 s'appliquent avec effet rétroactif au 1er janvier 1983.

Pour chaque heure rémunérée depuis le 1er janvier 1981, le 1er janvier 1982, le 1er juillet 1982 et le 1er janvier 1983, le cas échéant, l'employé a droit, à titre de rétroactivité, à la différence entre le montant qu'il aurait dû recevoir en vertu de l'alinéa précédent et les montants qui lui ont été versés y compris celui à titre d'avance de 9%.

b) Les montants de rétroactivité résultant de l'application du sous-paragraphe précédent pour la période écoulée depuis le 1er janvier 1981 jusqu'à la date du versement du traitement selon les taux de traitements annuels prévus à la convention sont payables au plus tard soixante (60) jours après la date de signature de la convention.

c) Le versement du traitement selon les taux de traitements annuels prévus à la convention commence au plus tard quarante-cinq (45) jours après la date de signature de la convention.

d) L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1981 et la date du paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement de rétroactivité à la direction générale du personnel du ministère dans les quatre (4) mois de l'expédition par l'employeur à l'union de la liste de tous les employés qui ont quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1981 ainsi que leur dernière adresse connue. Les ayants droit de tout employé décédé peuvent faire la même demande à sa place.

SECTION III: MAJORATION DES ECHELLES DE TRAITEMENTS ANNUELS

41.03 Les échelles de traitements annuels en vigueur le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 sont majorées, avec effet au 1er janvier suivant, selon les règles édictées aux paragraphes 41.04 et 41.05, et ce, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier où doit prendre effet le redressement.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100 \quad (1)$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

(1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième (5e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4e) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5e) est retranché.

PÉRIODE DU 1er JANVIER 1984 AU 31 DÉCEMBRE 1984

41.04 L'échelle de traitements annuels en vigueur le 31 décembre 1983 est majorée, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents.

PÉRIODE DU 1er JANVIER 1985 AU 31 DÉCEMBRE 1985

41.05 L'échelle de traitements annuels en vigueur le 31 décembre 1984 est majorée, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents.

SECTION IV: EMPLOYÉS HORS ÉCHELLE

41.06 Les dispositions de la section III portant sur la majoration des échelles de traitements annuels ne sont pas applicables à l'employé dont le traitement, au 31 décembre précédant la date de la majoration, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitements annuels en vigueur pour sa classe d'emploi.

Un tel employé a toutefois droit à un montant forfaitaire et, le cas échéant, à une augmentation de traitement qui sont établis de la façon suivante:

a) Si son traitement est supérieur au maximum majoré de l'échelle de traitements de sa classe d'emploi, l'employé a droit à un montant forfaitaire, calculé sur son traitement, qui est égal au pourcentage de majoration du maximum de son échelle de traitements.

b) Si son traitement est inférieur au maximum majoré de l'échelle de traitements de sa classe d'emploi, l'employé a droit à une augmentation de traitement et à un montant forfaitaire. Le traitement de l'employé est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du nouveau maximum de son échelle. De plus, il a droit à un montant forfaitaire, calculé sur son traitement non majoré, qui est égal à la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration du maximum de son échelle de traitements et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation de traitement qui lui est applicable.

41.07 Les montants forfaitaires sont versés et répartis à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pendant l'année débutant à la date de la majoration des échelles.

SECTION V: ÉPOQUES DE MAJORATION POUR LES PÉRIODES DU 84-01-01 AU 84-12-31 ET DU 85-01-01 AU 85-12-31

41.08 Les majorations des échelles de traitements découlant de l'application des paragraphes 41.03 à 41.07 et le versement des montants de rétroactivité qui en découlent sont effectués dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

SECTION VI: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

41.09 Le « traitement » visé au présent article s'entend du traitement régulier d'un employé à l'exclusion de tout ajustement régional, prime, allocation, rémunération additionnelle.

ARTICLE 42
SURTEMPS

42.01 Tout travail requis d'un employé par le sous-ministre, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, ou en dehors des heures prévues par son horaire de travail, est considéré, à moins de stipulations contraires, comme surtemps et rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée à raison d'une fois et demie le taux horaire de l'employé tel qu'établi au paragraphe 46.08.

42.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le travail qu'un employé doit à l'occasion exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en surtemps s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

42.03 Un employé a droit de recevoir en paiement du surtemps effectué, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de surtemps, à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe et qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours. Toutefois, les congés accumulés du 1er février au 31 mars qui n'ont pas été pris peuvent, à la demande de l'employé, être reportés à l'année financière suivante.

42.04 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer en surtemps, soit durant une journée de congé, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (½) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en surtemps. Après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur, il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (½), interrompre son travail en surtemps, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (½) est rémunérée au taux de surtemps applicable et l'employé, à l'exclusion de celui à qui l'employeur fournit gratuitement les repas, a droit en outre à une indemnité de trois dollars (3,00 $) en compensation du coût des repas.

Aux fins du présent paragraphe, les périodes normales de repas sont les suivantes:

— Dîner:	11:00 heures à 13:00 heures;
— Souper:	16:30 heures à 18:00 heures;
— Repas de nuit:	01:00 heure à 02:00 heures.

42.05 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à temps simple.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimum de trois (3) heures à temps simple.

Chaque rémunération minimum prévue au présent paragraphe n'est pas due si le travail est interrompu à cause de circonstances incontrôlables ou si le travail est effectué en continuité avec la période régulière de travail de l'employé.

42,06 Aux fins de payer le surtemps, le taux horaire d'un employé est celui obtenu par la formule définie au paragraphe 46,08.

42,07 Le travail en surtemps est confié de préférence aux employés visés par cette convention et travaillant dans le service où le surtemps est requis et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

ARTICLE 43
PRIMES

Prime de soir et de nuit

43,01 Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf (19:00) heures et vingt-quatre (24:00) heures a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de 0,39 $ pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps.

43,02 Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre 00:00 heure et 07:00 heures a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de 0,51 $ pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps.

Prime rattachée à l'horaire 7-3, 7-4

43,03 Pour la durée de la présente convention collective et jusqu'à son renouvellement, l'employé assujetti à l'horaire prévu au paragraphe 30,01 a droit à une prime de 1,99 $ pour chaque heure travaillée en temps régulier au cours du sixième jour et du septième jour de la période de sept (7) jours de travail prévue à son horaire.

Nonobstant l'alinéa précédent, si cet employé est absent de son travail durant tout ou partie d'une période de sept (7) jours de travail prévue à son horaire, il n'a pas droit à cette prime pour cette période.

Cette prime tient lieu de prime de fin de semaine.

ARTICLE 44
DISPARITÉS RÉGIONALES

44,01 Isolement

1. Définitions

Aux fins de l'application du présent article les expressions et termes suivants signifient:

a) Point de départ: Domicile au sens légal du terme au moment du recrutement dans la mesure où il est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

b) Les Îles-de-la-Madeleine sont désignées comme isolées aux fins du présent paragraphe.

2. Niveau des primes

a) L'employé qui exerce ses fonctions aux Îles-de-la-Madeleine reçoit la prime annuelle suivante:

	Avec dépendant(s)	Sans dépendant
— à compter du 1er janvier 1981:	4 764,00 $	3 177,00 $
— à compter du 1er janvier 1982:	5 335,00 $	3 557,00 $
— à compter du 1er janvier 1983:	5 618,00 $	3 746,00 $

b) Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'employé avec dépendants, s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle « sans dépendant » et ce, nonobstant la définition du mot « dépendant ».

c) La prime prévue à l'alinéa a) ci-dessus est payée au moins mensuellement et au prorata de la durée du séjour aux Îles-de-la-Madeleine.

d) Cette prime est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employé ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité; dans un tel cas la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de la prime par 2087,2.

e) Cependant, l'employé requis de travailler temporairement aux Îles-de-la-Madeleine reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) durant lequel il y travaille une prime quotidienne correspondant au montant de la prime annuelle « sans dépendant » divisé par 365,25. Cependant, la prime quotidienne ne lui est due qu'après dix (10) couchers consécutifs aux Îles-de-la-Madeleine.

3. Sorties

L'employeur rembourse à l'employé dont le point de départ au moment du recrutement est situé à plus de

cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, ou à l'employé dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents à la sortie suivante pour lui et ses dépendants:

— une (1) sortie par année lorsqu'il exerce ses fonctions aux Îles-de-la-Madeleine.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour l'employé et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, du coût du transport aller-retour entre les Îles-de-la-Madeleine et son point de départ.

Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé ou ses dépendants d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-haut.

4. Divers

a) L'employé recruté pour exercer ses fonctions aux Îles-de-la-Madeleine et dont le point de départ au moment du recrutement est situé hors de ces Îles a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation en vigueur, au remboursement des frais suivants:

1. le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;

2. le coût du transport de ses effets personnels et ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:

— deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;

— cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

3. le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;

4. le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;

5. le coût du transport par traversier de son automobile s'il y a lieu;

6. si l'employé admissible aux dispositions des alinéas 2), 3) et 5) ci-dessus décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son entrée en fonction;

7. un employé a aussi droit au remboursement des frais prévus aux alinéas précités dans les cas suivants:

— lors de sa destitution ou de sa révocation;

— lors de la fin d'emploi ou du retour définitif de l'employé; le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an.

Toutefois, il n'y a droit que s'il ne se fait pas rembourser les frais par un autre régime, tel que le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

Dans le cas où l'employé est recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et les Îles-de-la-Madeleine.

b) Dans le cas du décès de l'employé ou de l'un de ses dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle.

c) L'employeur rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation en vigueur, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu) pour lui-même et ses dépendants, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue au présent paragraphe, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

44,02 Prime de rétention

L'emloyé dont le port d'attache est à Sept-Îles reçoit une prime de rétention équivalente à huit pour cent (8%) de son traitement annuel. Cette prime remplace les ajustements régionaux dont bénéficient certains employés conformément au paragraphe 44,03.

Cette prime est payée au moins mensuellement et au prorata de la durée du séjour à Sept-Îles.

De plus, elle est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employé ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité; dans un tel cas la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de la prime par 2087,2.

44,03 Les primes et allocations prévues à la convention remplacent tous les régimes existants, y compris les ajustements régionaux.

Cependant, les employés qui reçoivent des allocations ou des primes non prévues à la convention continuent de recevoir ces allocations ou primes pour la durée de la convention et ce, aux conditions qui étaient prévues pour l'octroi de telles primes ou allocations.

ARTICLE 45
(INEXISTANT)

ARTICLE 46
VERSEMENT DES GAINS

46,01 La pratique présente quant au paiement du traitement annuel est maintenue. La paie des employés leur est versée par chèque à tous les deux (2) jeudis sous enveloppe scellée. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

46,02 Les informations accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

46,03 À la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65%) de son traitement régulier, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu au paragraphe 46,01 à tout employé déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont le chèque de paie n'a pas pu être versé à l'employé conformément au paragraphe 46,01 pour un motif hors de son contrôle.

46,04 Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus au paragraphe 46,03.

46,05 Les sommes dues pour du travail en surtemps ainsi que les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

46,06 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement.

46,07 Lorsque le défaut du paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux prévu à l'article 100.15 du Code du travail à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas du paragraphe 46,04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière. De plus, les montants payables suivant les dispositions des paragraphes 46,05 et 46,06 portent intérêt au taux prévu à l'article 100.15 du Code du travail à compter de l'expiration des délais prévus auxdits paragraphes.

46,08 Le taux horaire d'un employé s'obtient en divisant son traitement annuel par 2087,2.

46,09 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que l'employeur doit payer à un employé sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé.

46,10 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte l'employé sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et l'employé sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00 $ par 100,00 $ de dette initiale.

Toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux montants versés en trop en raison des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance-salaire. Dans un tel cas, la retenue est effectuée automatiquement, au retour au travail, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

ARTICLE 47
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

47,01 Les dispositions du présent article visent tout employé qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

47,02 Cet employé doit être avisé par écrit de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si l'employé a des enfants à charge résidant chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que l'employé déménage avant la fin de l'année scolaire en cours, sauf s'il y consent.

47,03 Après avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre, cet employé peut bénéficier des allocations prévues ci-après.

PERMIS D'ABSENCE

47,04 Cet employé déplacé a droit aux permis d'absences suivants:

a) permis d'absence avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la

durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui et son conjoint, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage;

b) permis d'absence avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport de l'employé et de ses dépendants lui sont remboursés conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

47,05 L'employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé et de ses dépendants, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile.

Un estimé provenant de deux (2) fournisseurs différents doit être fourni par l'employé avant qu'autorisation ne soit donnée pour encourir les dépenses mentionnées au présent paragraphe.

47,06 L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

ENTREPOSAGE DES MEUBLES

47,07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé et de ses dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

COMPENSATION POUR LES DÉPENSES CONCOMITANTES

47,08 L'employeur paie un montant de sept cent cinquante dollars (750,00 $) à l'employé déplacé qui a un conjoint, ou de deux cents dollars (200,00 $) s'il n'a pas de conjoint, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de gardienne, etc ...), à moins que cet employé ne soit affecté ou muté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'employeur. Toutefois, le montant sept cent cinquante dollars (750,00 $) payable à l'employé déplacé qui a un conjoint est également payable à l'employé qui n'a pas de conjoint et qui tient logement.

RUPTURE DE BAIL

47,09 À l'abandon d'un logement sans bail écrit, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé visé au paragraphe 47,01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

47,10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement.

VENTE ET ACHAT DE RÉSIDENCE

47,11 L'employeur paie, au moment du déplacement, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de l'employé déplacé, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives:

a) les honoraires d'un agent immobilier sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;

b) les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison-résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de la maison-résidence principale qu'il occupait au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue;

c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;

d) la taxe municipale sur les mutations immobilières.

Toutefois, lorsqu'une résidence principale est partie d'une maison à revenu, l'employé n'a droit aux bénéfices prévus au présent paragraphe que proportionnellement à ce que représente la valeur de la résidence de l'employé par rapport à la valeur de cette propriété.

47,12 Si la maison-résidence principale de l'employé déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives:

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

Dans ce cas, l'employeur ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue.

FRAIS DE SÉJOUR

47,13 L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis prévue au paragraphe 47,02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration de ce préavis.

47,14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employé et de ses dépendants, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

47,15 Dans des circonstances exceptionnelles, si le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux paragraphes 47,13 et 47,14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est celle de son coût de vie normal.

47,16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du sous-ministre et si les dépendants de l'employé ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur rembourse les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille:

a) à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour; et

b) une (1) fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

EXCLUSIONS

47,17 Les dispositions des paragraphes 47,11 et 47,12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'employeur paie à l'employé-propriétaire, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa maison-résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

ARTICLE 48
FRAIS DE VOYAGE

48,01 Sauf lorsqu'autrement convenu dans la convention les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont réglementés par la directive no 5-74 concernant les frais de voyage, refondue par le C.T. 139300 du 25 mai 1982 et ses amendements.

L'employé qui se croit lésé par l'interprétation dudit règlement peut soumettre son grief selon la procédure des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 12 et 13 de la convention.

48,02 L'employeur peut en tout temps modifier la réglementation prévue au présent article après avoir pris avis de l'union sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de voyage visé au présent article.

48,03 Est admissible à remboursement conformément à la directive concernant les frais de voyage le repas pris par l'employé requis d'assurer la continuité de la surveillance, sauf si l'employeur fournit gratuitement le repas.

48,04 L'employeur rembourse à l'employé travaillant au pavillon cellulaire du Palais de Justice de Montréal la somme de 4,25 $ par repas du midi pour chaque jour travaillé, sauf lorsque l'employeur lui fournit gratuitement ce repas.

ARTICLE 49
GRÈVE ET LOCK-OUT

49,01 Les parties conviennent que, pendant la durée de la convention:

a) l'employeur n'imposera pas le lock-out;

b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni « journée d'étude », ni autres actions similaires de la part des employés;

c) ni l'union, ni personne agissant pour elle ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées à l'alinéa b) qui précède.

ARTICLE 50
DURÉE DE LA CONVENTION

50,01 Cette convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 1985.

50,02 Aux fins du premier paragraphe, la date de l'approbation par le gouvernement de la recommandation de l'arbitre du différend constitue la date de la signature.

ANNEXE 1
Absences pour activités syndicales et conjointes et temps de déplacment des employés

Distance en kilomètres / Faction débutant entre	0-49	50-89	90-179	180-269	270-359	360-449	450-539	540-629	630-plus
23h59 – 01h00	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
00h59 – 02h00	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
01h59 – 03h00	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
02h59 – 04h00	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
03h59 – 05h00	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
04h59 – 06h00	A	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
05h59 – 07h00	A	A	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
06h59 – 08h00	A	A	A	A	A-S	A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S
07h59 – 09h00	A	A	A	A	A	A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S
08h59 – 10h00	A	A	A	A	A	P-A	P-A-S	P-A-S	P-A-S
09h59 – 11h00	A	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A-S	P-A-S
10h59 – 12h00	A	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A-S
11h59 – 13h00	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
12h59 – 14h00	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
13h59 – 15h00	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
14h59 – 16h00	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
15h59 – 17h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
16h59 – 18h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
17h59 – 19h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
18h59 – 20h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
19h59 – 21h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
20h59 – 22h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
21h59 – 23h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
22h59 – 24h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A

P : Faction débutant la veille du jour de l'activité.
A : Faction débutant le jour de l'activité.
S : Faction débutant le lendemain du jour de l'activité.

ANNEXE 2
LISTE DES ARBITRES

Arbitre en chef:
le juge Jean Bérubé

Arbitres:

le juge Alfred Crowe
le juge Pierre Verdy
le juge Gilles Trudel
le juge Paul Mailloux
le juge Gaston Michaud
le juge Denis Aubé
le juge Louis Vaillancourt
le juge Claude-René Dumais
le juge Sarto Cloutier

ANNEXE 3
LISTE DES JOURS FÉRIÉS

JOURS FÉRIÉS	1983	1984	1985
Jour de l'An		Lundi, 2 janvier	Mardi, 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An		Mardi, 3 janvier	Mercredi, 2 janvier
Vendredi Saint		Vendredi, 20 avril	Vendredi, 5 avril
Lundi de Pâques		Lundi, 23 avril	Lundi, 8 avril
Fête de Dollard et de la Reine		Lundi, 21 mai	Lundi, 20 mai
Fête nationale		Lundi, 25 juin	Lundi, 24 juin
Confédération		Lundi, 2 juillet	Lundi, 1er juillet
Fête du travail		Lundi, 3 septembre	Lundi, 2 septembre
Fête de l'Action de Grâces		Lundi, 8 octobre	Lundi, 14 octobre
Veille de Noël	Vendredi, 23 décembre	Lundi, 24 décembre	Mardi, 24 décembre
Fête de Noël	Lundi, 26 décembre	Mardi, 25 décembre	Mercredi, 25 décembre
Lendemain de Noël	Mardi, 27 décembre	Mercredi, 26 décembre	Jeudi, 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Vendredi, 30 décembre	Lundi, 31 décembre	Mardi, 31 décembre

ANNEXE 4
ÉCHELLES DE TRAITEMENTS ANNUELS

Corps et classe d'emploi	Échelon	Du 81-01-01 au 81-12-31	Du 82-01-01 au 82-06-30	Du 82-07-01 au 82-12-31	Du 83-01-01 au 83-12-31
Surveillants en établissement de détention (307)	1	20 493	21 509	22 505	22 955
Préposés aux soins infirmiers en établissement de détention (308)	2	21 143	22 192	23 219	23 683
	3	21 813	22 895	23 955	24 434
	4	22 504	23 620	24 714	25 208
Instructeurs en établissement de détention (306)	5	23 217	24 369	25 497	26 007

1.
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ACQUITTEMENT DES FRAIS DES ARBITRES PRÉVUS Á LA PRÉSENTE CONVENTION

Pour donner suite aux dispositions du paragraphe 13,09 de la convention, il est convenu que la moitié des dépenses et de la partie du traitement annuel des arbitres des diverses conventions collectives de la fonction publique pour le temps consacré par eux à l'arbitrage, tel que déterminé par l'arbitre en chef au 31 décembre de chaque année, soient assumées par l'union de la façon suivante:

le total des dépenses et traitements visés plus haut est divisé par le nombre d'employés régis par les diverses unités syndicales de la fonction publique au 1er juillet de chaque année et le quotient ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'employés assujettis à la convention au 1er juillet de chaque année.

L'union acquitte dans les trente (30) jours de l'envoi de la facture par l'employeur le montant réclamé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

UNION DES AGENTS DE LA PAIX EN INSTITUTIONS PÉNALES

UNION DES AGENTS DE LA PAIX EN INSTITUTIONS PÉNALES

2.
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ARTICLE 38

ENTENTE ENTRE:

Le Gouvernement du Québec,

- ET -

L'Union des agents de la paix en institutions pénales.

Attendu que la convention collective s'appliquant aux instructeurs, surveillants et préposés aux soins infirmiers en établissements de détention prévoit à son paragraphe 38,0106 un comité paritaire d'assurances responsable « de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires prévus à l'article 38 »;

Attendu que selon cette convention collective la partie syndicale de ce comité est constituée de membres désignés par divers syndicats (38,0110);

Attendu que le régime de base d'assurance-maladie et les régimes optionnels complémentaires établis par ce comité sont les mêmes pour tous les employés représentés par les divers syndicats mentionnés au paragraphe 38,0110 de cette convention collective;

Attendu qu'il y a lieu d'examiner s'il est avantageux pour les employés visés par l'accréditation détenue par l'union que la partie syndicale du comité paritaire d'assurances responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires prévus à l'article 38 ne soit consti-

tuée que de membres désignés par l'union et que ces régimes soient propres aux employés visés par l'accréditation qu'elle détient;

Attendu que la convention collective entre les parties prévoit un comité paritaire à son paragraphe 1,01 et à son article 10.

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Le comité paritaire prévu au paragraphe 1,01 et à l'article 10 de la convention collective s'acquittera sur une base analytique des fonctions dévolues au comité paritaire d'assurances en vertu de l'article 38 de cette convention dans le but:

— de déterminer s'il y a lieu que la partie syndicale du comité paritaire d'assurances responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires prévus à l'article 38 ne soit constituée que de membres désignés par l'union et que ces régimes soient propres aux employés visés par l'accréditation détenue par l'union;

— de formuler des recommandations au Gouvernement à cet effet, le cas échéant.

2. Les membres du comité paritaire nommés par le Ministre de la Fonction publique peuvent s'adjoindre des experts. Les membres du comité paritaire nommés par l'union peuvent également s'adjoindre des experts. Les honoraires, traitements et déboursés des experts sont aux frais de ceux qui ont requis leur service.

3. Dans l'éventualité où il est décidé que la partie syndicale du comité paritaire d'assurances n'est constituée que de membres désignés par l'union et que ces régimes sont propres aux employés visés par l'accréditation détenue par l'union, les parties conviennent d'amender en conséquence les dispositions pertinentes de l'article 38 de la convention collective.

4. Les dispositions prévues au paragraphe 1 n'ont pas pour effet d'empêcher le comité paritaire d'assurances prévu à l'article 38 de la convention collective de s'acquitter de ses fonctions tant que la convention collective n'aura pas été amendée selon le paragraphe 3.

5. Aucune disposition de la présente entente ne peut être interprétée comme ayant pour effet d'imposer au Gouvernement un coût additionnel quelconque à ceux prévus à l'article 38 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le _____

L'UNION DES AGENTS DE LA PAIX EN INSTITUTIONS PÉNALES	LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
_____	_____
Président	Ministre de la Fonction publique

3.
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE

ENTENTE ENTRE:

Le Gouvernement du Québec,

- ET -

L'Union des agents de la paix en institutions pénales.

Attendu que les employés visés par cette entente sont ceux régis par la convention collective s'appliquant aux instructeurs, surveillants et préposés aux soins infirmiers en établissements de détention;

Attendu que tous les employés visés par cette convention travaillent en établissement de détention et sont en contact quotidien avec des détenus ou des prévenus;

Attendu que les parties reconnaissent que le régime de retraite de ces employés pourrait être différent de celui des autres salariés des secteurs public et parapublic;

Attendu que pour chaque employé permanent ou temporaire le Gouvernement est prêt à contribuer à ce régime de retraite le même pourcentage du traitement qu'il contribue pour un autre salarié permanent ou temporaire couvert par le R.R.F. ou le R.R.E.G.O.P. selon le cas;

Attendu qu'il y a lieu d'examiner l'opportunité pour ces employés d'avoir un régime de retraite différent dont la contribution du Gouvernement serait celle prévue à l'alinéa précédent;

Attendu que la convention collective entre les parties prévoit un comité paritaire au paragraphe 1.01 et à l'article 10.

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Les parties confient à ce comité paritaire les fonctions suivantes:

— d'examiner les propositions que les parties pourraient lui soumettre relatives à un régime de retraite différent;

— de faire des recommandations au Gouvernement avant le 31 décembre 1984* quant:

— aux droits et obligations de ces employés et des parties en vertu d'un régime de retraite différent tenant compte de la contribution du Gouvernement;

— aux modifications à apporter au R.R.F. et au R.R.E.G.O.P. et/ou à la création d'un régime de retraite différent auquel contribueront tout ou partie des employés visés par cette convention.

2. Les membres du comité paritaire nommés par le Ministre de la Fonction publique peuvent s'adjoindre des experts. Les membres du comité paritaire nommés par l'union peuvent également s'adjoindre des experts. Les honoraires, traitements et déboursés des experts sont aux frais de ceux qui ont requis leur service.

3. Aucune obligation ayant pour effet d'imposer au Gouvernement un coût additionnel quelconque à celui de sa contribution ne peut faire l'objet d'une recommandation du comité paritaire.

4. Dans l'éventualité où suite aux recommandations du comité paritaire le Gouvernement crée un régime de retraite différent du R.R.F. ou du R.R.E.G.O.P. pour ces employés, les parties conviennent d'amender en conséquence l'article 23 de la convention collective.

* À moins d'entente entre les parties pour prolonger ce délai.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le _____

L'UNION DES AGENTS DE LA PAIX EN INSTITUTIONS PÉNALES	LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
Président	Ministre de la Fonction publique

ENTENTE ENTRE

Le Gouvernement du Québec

et

L'Union des agents de la paix en institutions pénales

Les parties conviennent ce qui suit:

1. D'abroger le paragraphe 3 de l'entente relative au régime de retraite paraphée le 3 février 1983.

2. Les parties conviennent toutefois que l'abrogation du paragraphe 3 ne constitue aucunement une admission à l'effet que le Gouvernement consente à payer un coût additionnel quelconque à celui de sa contribution.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le

L'Union des agents de la paix en institutions pénales	Le Gouvernement du Québec
Président	Représentant de la Ministre de la Fonction publique

4.
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX FRAIS DE VOYAGE

ENTENTE ENTRE

Le Gouvernement du Québec

et

L'Union des agents de la paix en institutions pénales

Les parties conviennent ce qui suit:

— Le paragraphe 48,04 s'applique avec effet rétroactif au 24 janvier 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le

L'Union des agents de la paix en institutions pénales	Le Gouvernement du Québec
_____	_____
Président	Représentant de la Ministre de la Fonction publique